

平成25年版労働経済の分析のポイント

～構造変化の中での雇用・人材と働き方～

問題意識

- 労働問題の背景には、労働を需要する企業と労働を供給する労働者双方の変化が絡み合っている。また、労働需要は、生産物への需要に派生して生まれるものである。
- バブル崩壊後の経済停滞の中で、グローバル化、人口減少・高齢化などの構造変化が進行し、労働需要側の企業にとっては、成長分野の見通しが難しい、人材の確保・育成における対応が必要といった経営面における課題がみられる。
- こうした中で、今後、日本経済が持続的に成長するとともに、それが労働供給側の雇用・所得の拡大につながるために企業はどのように対応すべきか、という観点を中心に分析を行った。

第1章 労働経済の推移と特徴

雇用・失業、賃金、労働時間、物価・勤労者家計、労使関係について、2012年の動向を中心に分析。

雇用・所得回復に向けた動き

- ・雇用情勢は依然として厳しさが残るものの、このところ改善の動きがみられる。
- ・一般労働者の現金給与総額の内訳をみると、所定内給与の変動は総じて小さい。2013年の春季労使交渉では、一部、業績が改善している企業で一時金増の動きも。
- ・2012年の勤労者世帯の消費支出は2年ぶりに増加。2013年に入り、雇用環境を中心に消費者の先行きへの期待が高まり消費者心理は持ち直した。

第2章 日本経済と就業構造の変化

日本経済の持続的成長の観点から、これまでの産業・職業別の中長期的な就業構造の変化や雇用創出等について整理するとともに、新たな成長が期待できる分野や製造業の役割と課題を分析。

日本経済の持続的な発展に向けた課題

- ・サービス経済化が進む中、就業構造のサービス化も進んでいる。
- ・2001年度以降、開業率と廃業率は接近している。政府全体として経済成長に向けた取組を行い、戦略分野等における新事業の創出により開業率を高め、雇用の創出に結びつけることが必要。
- ・製造業は良質な雇用の場を提供し、地域の雇用を支え、輸出によって全産業にまたがる雇用を生み出すなど雇用面でも役割は大きい。今後は新産業分野への参入等を通じた付加価値の創出や、人材の能力・資質を高める育成体系、人材の多様性を背景とした競争力の確保が重要。
- ・全産業については、サービス業等の生産性の向上とともに、付加価値の高い産業の創出・維持と失業なき労働移動による産業構造転換を図っていくことが課題。

第3章 労働市場における人材確保・育成の変化

経済・就業構造が変化する中、競争力強化に向け、その源泉となる人材の活用の在り方について、企業が求める人材、新規学卒採用や非正規雇用の実態を分析。

人材活用に際しての課題

- ・若者の就職支援の推進のため、企業は、いかなる人材を求めるのかを一層明確にするべきであり、大学は学生の能力の向上を実現し、学生のインターンシップの参加の促進を図っていくべき。政府としても中小企業団体、ハローワーク、大学等間の連携強化・情報共有化などを行う必要。
- ・これまで正規雇用が減少していない一方、人件費コスト節約等のため非正規雇用労働者は増加。非正規雇用労働者の多くは有期契約。有期契約労働者は雇用者の28%であるが、今後、より多くの無期雇用への移行が期待される。企業にとっては人材の確保・定着を通じた生産性の向上、労働者にとっては非正規雇用労働者のキャリアアップ、より安定的な雇用といった観点から「多様な働き方」を整備する必要。

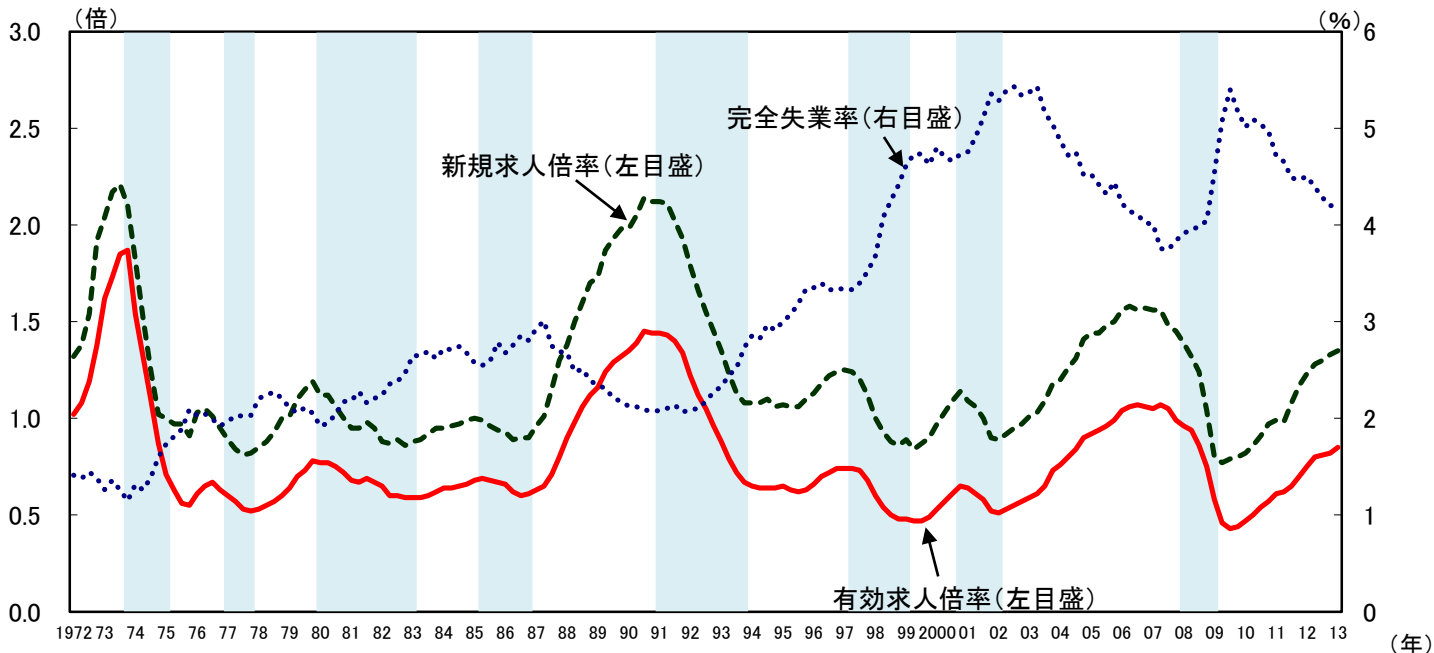
まとめ～成長による雇用・所得の拡大に向けて～

- 雇用・所得の拡大を含む経済の「好循環」を実現するため、企業と労働者の双方が構造変化に対応し、競争力と人材力を強化していくことが必要。
- 我が国最大の資源である人材が能力を発揮し、「全員参加の社会」を構築することが重要。
- 政労使の連携の下、失業なき労働移動や多様な働き方の実現といった「成長のための労働政策」を推進していくことが重要。

雇用情勢の現状

2012年の有効求人倍率は0.80倍、完全失業率は4.3%となるなど、雇用情勢は、依然として厳しさが残るものの、このところ改善の動きがみられる。

(完全失業率と求人倍率の推移)



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査」

- (注)
- 1) データは四半期平均値(季節調整値)。また、グラフのシャドー部分は景気後退期。
 - 2) 有効求人倍率及び新規求人倍率については、1973年から沖縄を含む。
 - 3) 完全失業率については、1972年7月から沖縄を含む。
 - 4) 有効求人倍率及び新規求人倍率については、新規学卒者を除きパートタイムを含む。
 - 5) 完全失業率の四半期値は、月次の季節調整値を厚生労働省労働政策担当参事官室にて単純平均したもの。ただし、2011年3月から8月までの数値は総務省統計局による補完推計値を用いた。

(雇用情勢は、依然として厳しさが残るものの、このところ改善の動きがみられる)

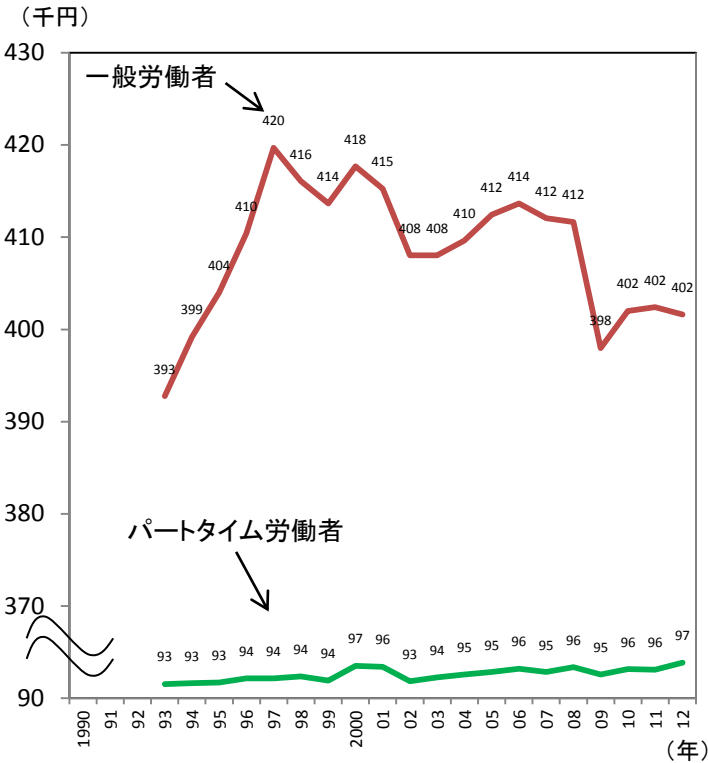
○日本経済は2008年秋のリーマンショック後の2009年から景気拡張過程に移行し、2011年に生じた東日本大震災による一時的な落ち込みを乗り越えて、2012年に入り増勢を維持してきた。その後、世界景気の減速やエコカー補助金の政策効果の反動等により輸出や生産が落ち込み、景気は弱い動きとなったが、2013年に入って持ち直しに転じている。2012年秋以降の株高の進行等を背景に家計や企業のマインドが改善しており、個人消費や生産が持ち直していることなどが背景として挙げられる。

○2012年の雇用情勢についてみると、年平均の有効求人倍率は前年より0.15ポイント上昇の0.80倍と、完全失業率は前年より0.3%ポイント低下の4.3%となり、依然として厳しさが残るものの、このところ改善の動きがみられる。

賃金の動向

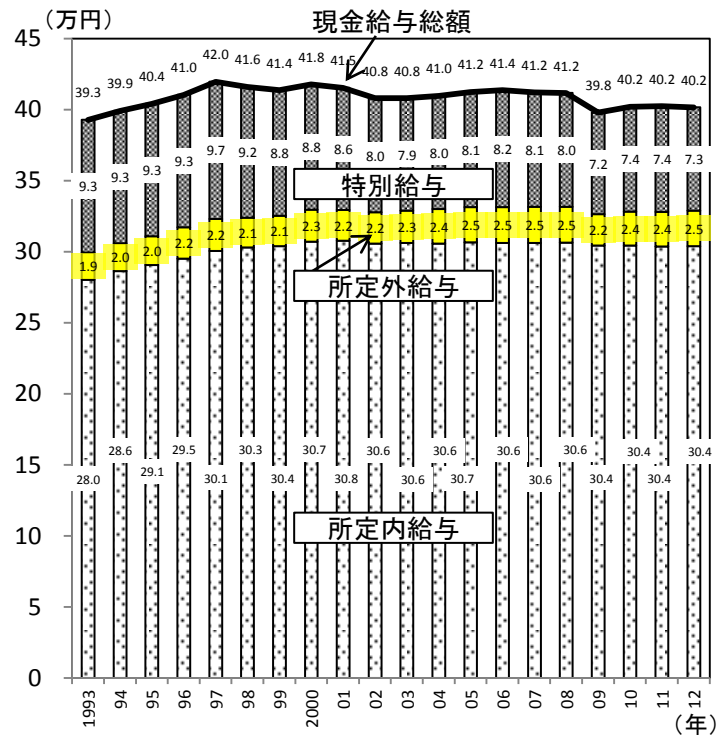
一般労働者の現金給与総額の内訳をみると、所定内給与の変動は総じて小さい。

(就業形態別現金給与総額の推移)



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに
厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
(注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上。
2) 指数に基準数値(2010年平均値)を乗じて
時系列接続が可能となるように修正した実数値である。

(一般労働者の現金給与総額の内訳の推移)



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省
労働政策担当参事官室にて作成
(注) 1) 指数に基準数値(2010年平均値)を乗じて時系列接
続が可能となるように修正した実数値である。
2) 所定外給与＝定期給与－所定内給与、特別給与＝
現金給与総額－定期給与として算出。
3) 就業形態別は1993年以降把握可能。

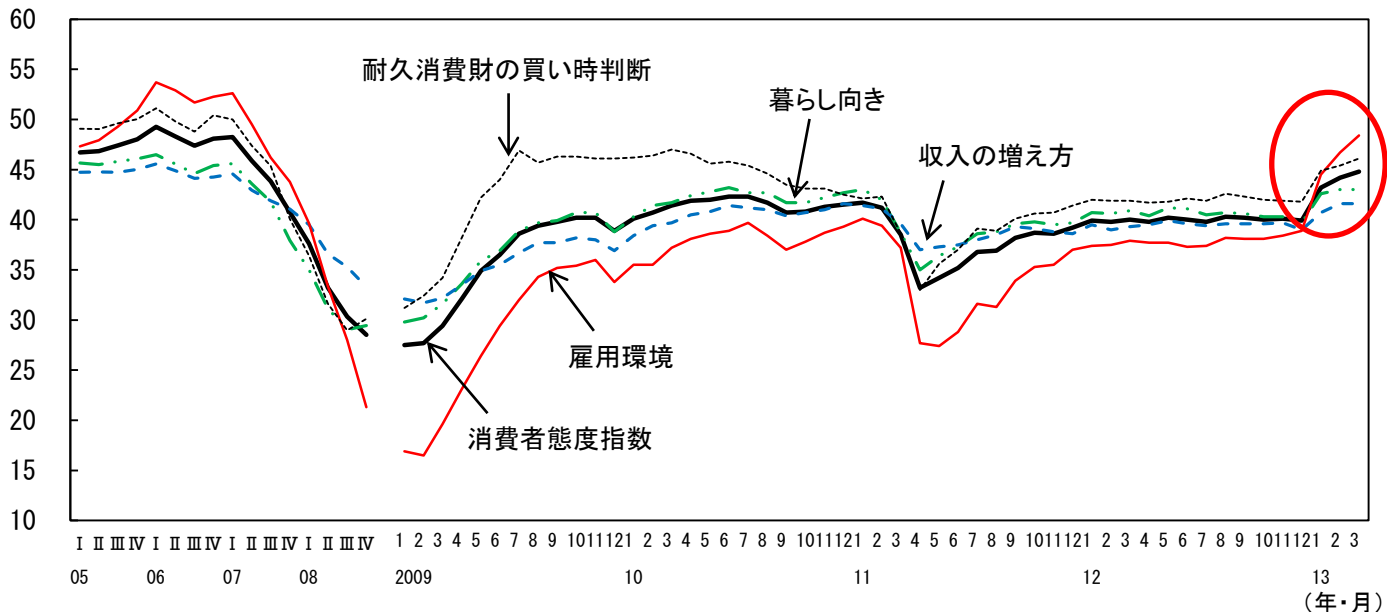
(現金給与総額の推移)

- 現金給与総額の推移をみると、2012年は1997年と比較して、一般労働者については4.3%の減少、パートタイム労働者については3.4%の増加となっている。
- 一般労働者の現金給与総額の内訳に着目すると、現金給与総額が減少し始めた1998年以降、所定内給与の変動は総じて小さく、特別給与の変動は大きい。
- なお、2013年の春季労使交渉では、賃金は多くの企業で賃金カーブ維持となり、一時金については、業績が改善している企業において、前年比増の回答も行われた。

消費者心理の状況

消費者態度指数は、2013年1月から雇用環境を中心に
消費者の先行きへの期待が高まり持ち直した。

(消費者態度指数の推移)



資料出所 内閣府「消費動向調査」

(注) 1) 消費者態度指数の作成方法は以下のとおり。

- ①「暮らし向き」、「収入の増え方」、「雇用環境」、「耐久消費財の買い時判断」の4項目について消費者の意識を調査する。その際、各調査項目が今後半年間に今よりもどのように変化すると考えているか、5段階評価で回答を求める。
 - ②各調査項目ごとに5段階評価にそれぞれ点数を与え、各調査項目ごとの消費者意識指標を算出する。具体的には、消費にプラスの回答区分「良くなる」に(+1)、「やや良くなる」に(+0.75)、中立の回答区分「変わらない」に(+0.5)、マイナスの回答区分「やや悪くなる」に(+0.25)、「悪くなる」に(0)の点数を与え、これを各回答区分のそれぞれの構成比(%)に乘じ、合計したものである。
 - ③これら4項目の消費者意識指標(現数値)を単純平均して消費者態度指数(原数値)を算出する。
- 2) 一般世帯、季節調整値。

(2013年初めから持ち直した消費者心理)

○2012年の勤労者世帯の消費支出は、前年の東日本大震災や住宅エコポイント制度の反動があった住居等で減少したものの、エコカー補助金制度が導入された交通・通信等が伸びて消費支出は名目、実質ともに前年比1.6%増と増加に転じた。

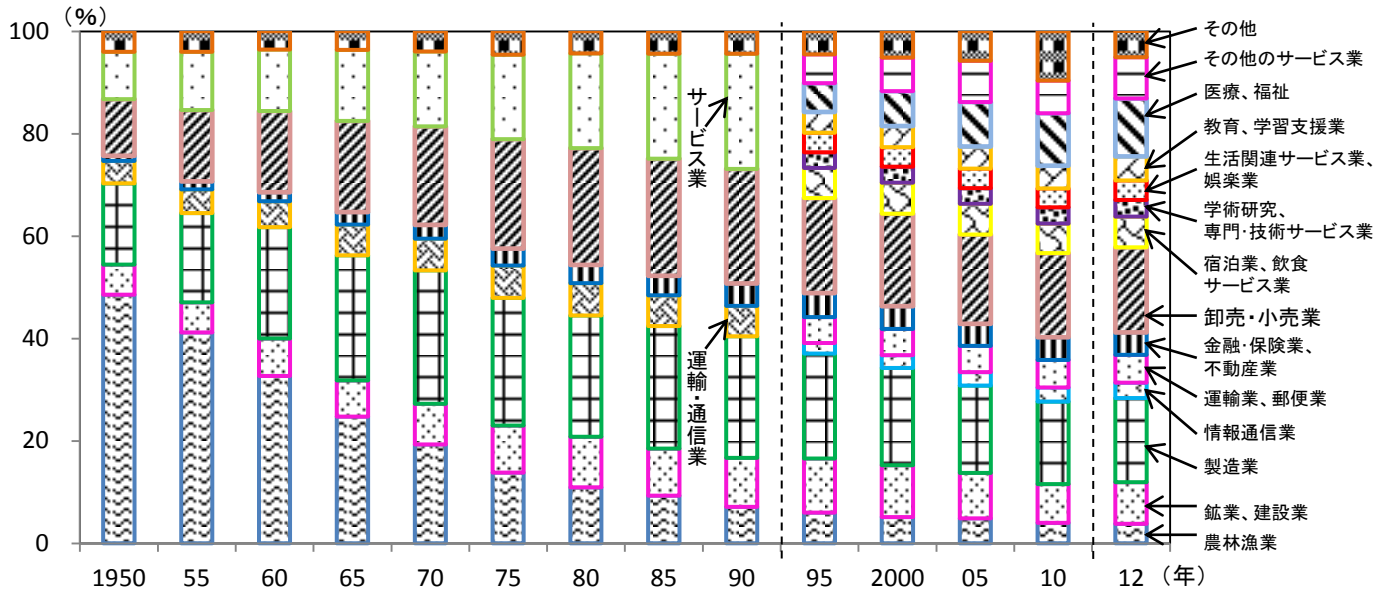
○一方、2012年の小売業販売額を業態別(既存店)でみると、スーパーが前年比1.4%減、コンビニエンスストアが0.3%減とともに減少したものの、百貨店が16年ぶりに前年比0.4%増と前年を上回った。

○消費者心理(消費者マインド)を示す消費者態度指数(一般世帯・季節調整値)では、東日本大震災により2011年3月に前月差で最大の幅で落ち込んだ後、緩やかに回復しながらも震災前の水準に戻ることにないまま40前後で推移していた。2013年1月に株高や緊急経済対策等を受け、雇用環境を中心に消費者の先行きへの期待感が高まって前月比3.3ポイントの上昇となって以降、3月まで3か月連続で上昇し、消費者心理は持ち直した。

就業構造のサービス化

サービス経済化が進む中で第1次、第2次産業の就業者割合は傾向的に縮小しており、就業構造のサービス化も進んでいる。

(産業別就業者構成割合の推移)



資料出所 総務省統計局「国勢調査」(1950～2010年)、「労働力調査」(2012年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 1995年、2000年及び2005年は、総務省統計局による抽出詳細集計に基づく推計、集計である。1990年までとは産業の表章が異なっており、接合は行えない。
2) 1995年以降の運輸業には郵便業を含み、金融・保険業、不動産業には物品賃貸業を含む。また、飲食店、宿泊業は宿泊業、飲食サービス業としている。
3) 1990年までの卸売・小売業には飲食店を含む。
4) 2010年は「労働者派遣事業所の派遣社員」を派遣先の産業に分類していることから、派遣元であるその他のサービス業に分類している他の年との比較には注意を要する。

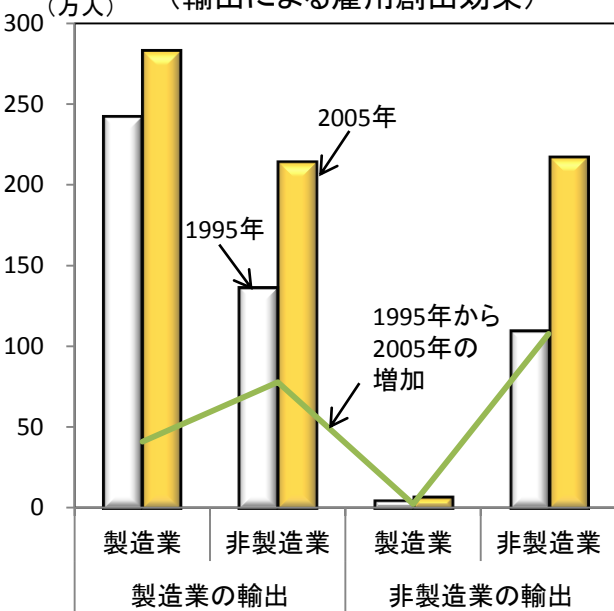
(就業者が増えた社会保険・社会福祉・介護事業、減った建設業、製造業、卸売業)

- 経済成長率の鈍化に伴い、労働力需要は停滞している。1990年代以降の成長率鈍化は資本量と全要素生産性の伸びの鈍化が主因であり、労働の質向上は成長を下支えしていた。成長に対する外需の寄与はおおむね内需の半分程度あり小さくはないことから輸出は重要である。
- 就業構造のサービス化が進む中で、近年就業者数が増えた産業は社会保険・社会福祉・介護事業、減った産業は建設業、製造業、卸売業等である。
- 公的資本形成の減少は、北海道、東北、四国といった地域ブロックにおける就業者の減少に大きな影響を及ぼした。
- 開業率は1998年度まで低下傾向の後横ばいとなり、2000年度までは廃業率を上回っていたが、近年は接近している。
- 非農林漁業の自営業主が減少に転じたのは1990年代以降であり、それまで一定の就業機会を提供していた。
- 政府全体として経済成長に向けた取組を行うことによってサービス業等の生産性を向上させ、また開業率を高めることにより雇用を創出するとともに、戦略分野等における付加価値の高い産業の創出・維持と失業なき労働移動を図っていくことが必要である。

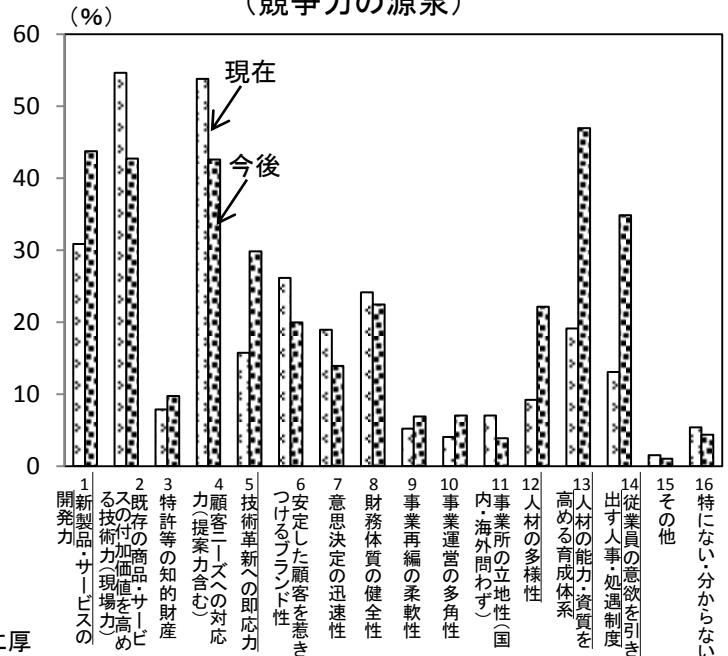
製造業の雇用創出効果と競争力の源泉

製造業が雇用に与える効果は大きいですが、グローバル競争下において、競争力強化を図るために新製品・サービスの開発力とともに人材の多様性や能力・資質を高める育成体系が必要である。

(輸出による雇用創出効果)



(競争力の源泉)



資料出所 総務省統計局「平成7～12・17年産業連関表」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」(2013年2月)

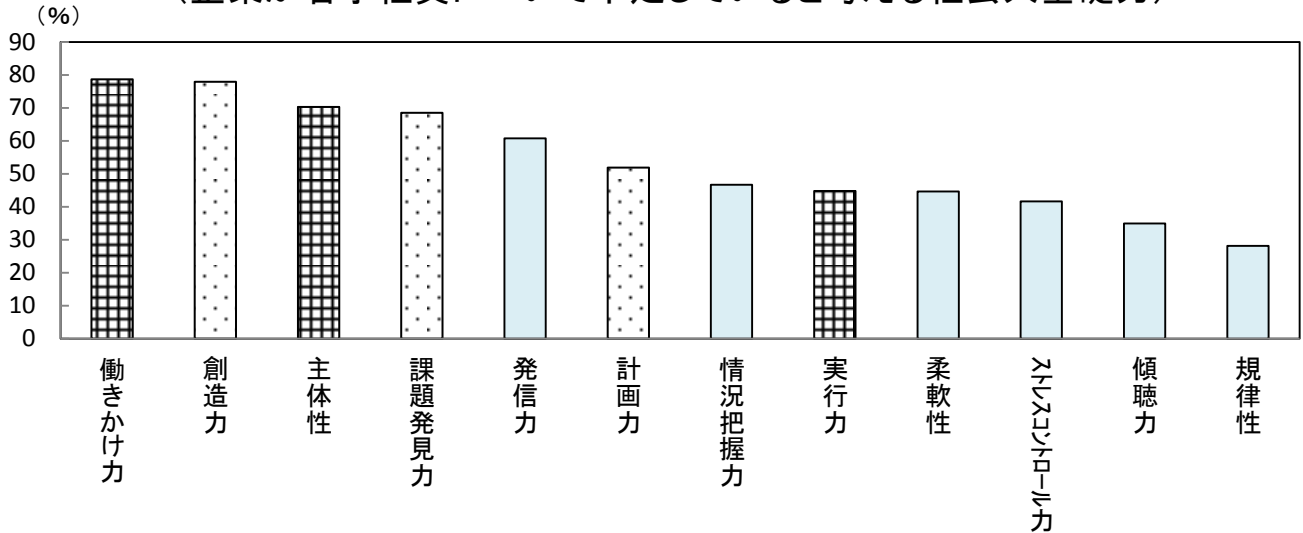
(雇用という観点からも製造業の競争力強化が課題)

- 製造業は高等学校卒業者にとって良質な雇用の場を提供し、また地域の雇用を支え、輸出によって全産業にまたがる雇用を創出するなど日本経済に果たす役割は大きい。
- 製造技術の変化により、日本製造業の強みである「すりあわせ」の付加価値が減少し、モジュール化した組立工程は海外に移転。一方、欧米企業は知財マネジメントを駆使し、利益をあげている。
- 研究開発拠点を海外に設置する動きがありつつも、技術流出等を嫌い、新規設備投資は国内を検討する企業が増加している。
- 日本がマザー工場（海外市場向けの技術・技能を国内で育成、蓄積する機能を有する拠点工場）としての役割を果たし得るために、海外拠点に派遣する中核的人材の育成が必要である。また生産財（部品等）は熟練された強みを有しているが、基盤技術の維持はイノベーションのために必要であり、国内の需要喚起による製造業の最終消費財企業を守ることも重要である。また、新産業分野への参入等を通じて付加価値の創出を図るとともに、人材の能力・資質を高める育成体系、人材の多様性を背景にした競争力の確保も重要である。
- 全産業についてみると、高所得部門（金融、保険業等）の雇用拡大力が弱く、所得が相対的に高くない部門（福祉等）の雇用拡大力が強いため所得水準低下の一因となっている。労働生産性の上昇は賃金上昇につながることから、設備投資の増加とともに、付加価値の高い産業を創出して失業なき労働移動を通じた労働力の配分を行い、また技術進歩を活かすことで労働生産性の上昇を図っていく必要がある。さらに、例えば研究開発投資、設備投資、事業再編等を促進し輸出価格へ転嫁できるようにすることで交易条件を改善し、生産性の上昇を賃金に反映することも必要である。

企業が求める人材

企業が社会人基礎力として重視するものとしてあげられた能力で、若手社員に特に半数以上の企業が欠けているとした能力として、働きかけ力、創造力、主体性、課題発見力、発信力、計画力と続いた。

(企業が若手社員について不足していると考える社会人基礎力)



資料出所 経済産業省「企業の『求める人材像』調査2007～社会人基礎力との関係～」(2007年3月)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて算出

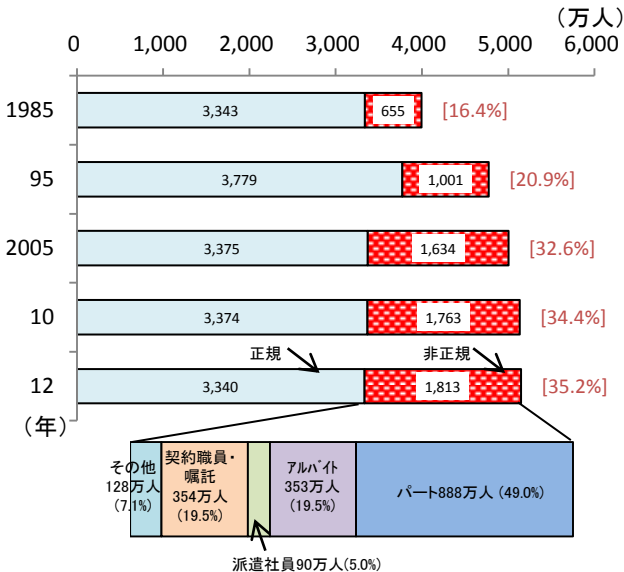
- (注) 1) 当該能力について「若手社員に不足が見られる」とした企業の割合を、当該能力について「企業が求める社会人基礎力」と考える企業の割合で除した。
 2) 同調査では、働きかけ力、主体性、実行力を「前に踏み出す力」に、創造力、課題発見力、計画力を「考え抜く力」に、その他6つの能力を「チームで働く力」に、それぞれ分類している。

- 企業が若年者を採用する過程においては、熱意、行動力、協調性といった人間性や人物像をより重視している。
- 企業が社会人基礎力として重視するものとしてあげられた能力で、若手社員に特に半数以上の企業が欠けているとした能力として、働きかけ力、創造力、主体性、課題発見力、発信力、計画力と続いた。
- 企業は若年者の正社員採用に当たり、即戦力重視の企業割合は低下し、ポテンシャルと即戦力のどちらも同じくらい重視の企業割合が上昇している。
- 大学生はおおむね、就職への意欲が強い。また、現実の景気動向を踏まえて中堅・中小企業に入社する意欲を持つ学生が増加する傾向もみられる。
- 大学生はマクロに見て学力低下の懸念があるが、学生としては、大学生活を送る中で基礎学力の向上等の自助努力をし、本格的な採用過程である面接等から遠ざからないようにすることが必要。
- 大学としては、学生の能力の向上を実現していくこととともに、学生のインターンシップ参加の促進を図っていくべきであり、企業としては、いかなる人材を求めるのかを一層明確にすべきである。政府としても、中小企業団体・ハローワーク・大学等間の連携強化・情報共有化などにより若者の就職支援を推進することが重要。

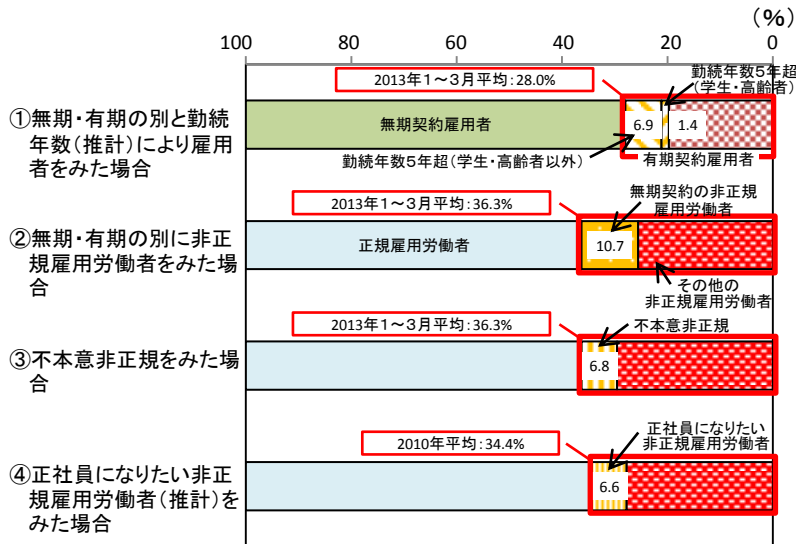
構造変化と非正規雇用

正規雇用が横ばいの一方、非正規雇用労働者は増加している。企業における人材の確保・定着、労働者のキャリアアップ、安定的な雇用を実現する働き方が必要である。

(雇用形態別にみた雇用者の推移)



(雇用者の内訳)



資料出所 総務省統計局「労働力調査(特別調査)」(2月調査、1995年まで)、「労働力調査(詳細集計)」(年平均、2005年以降)

- (注)
- 1) [] は非正規の職員・従業員の役員を除く雇用者に占める割合である。
 - 2) 2005年以降の実数及び割合は2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)で遡及集計した数値を用いている。
 - 3) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

資料出所 厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査」「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2010年)、総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(増加した非正規雇用と「多様な働き方」の必要性)

- 1985年から2010年の25年間、正規雇用が減少していない一方、労働需要側の人件費コスト節約、仕事の繁閑への対応等のため、多くの産業で非正規雇用労働者が増加し、非正規雇用労働者比率が上昇した。
- 企業における非正規雇用の活用が多様化する中で、総じて基幹化・戦力化の動きがみられるが、今後、正社員比率を高める企業の割合は、非正社員比率を高める企業の割合を上回っている。
- 非正規雇用労働者の多くは有期契約労働者である。また、雇用者に占める有期契約労働者の割合は28%であるが、今後、より多くの有期契約労働者の無期雇用への移行が期待される。
- 企業にとっては従業員のモチベーション向上や人材の確保・定着を通じた生産性の向上、労働者にとっては非正規雇用労働者のキャリアアップ、より安定的な雇用といった観点から、「多様な働き方」の選択肢を整備し、成長を通じた雇用・所得の拡大につなげるべきである。